

# PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Suhada \*)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja dosen FKIP Universitas PGRI Palembang. Untuk analisis data melalui uji persyaratan yang terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda dengan mengregresi variabel-variabel dalam penelitian ini disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja dosen.

Secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja dosen FKIP pada Universitas PGRI Palembang (2) budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dosen FKIP pada Universitas PGRI Palembang (3) disiplin kerja dan budaya organisasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja dosen FKIP pada Universitas PGRI Palembang.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, Budaya organisasi, kinerja

## I. Pendahuluan

### A. Latar Belakang

Manajemen dan pengelolaan kinerja merupakan aktivitas penting yang perlu dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai sasaran bisnisnya dengan efektif. Program ini memiliki konsekuensi bagi individu dan organisasi, mengapa demikian? Karena penilaian kinerja yang keliru akan berakibat pada kekeliruan dalam menilai dengan menghargai kinerja yang buruk dan tidak menghargai kinerja yang baik. Bagi individu kinerja memiliki konsekuensi terhadap hubungannya dengan organisasi, seperti perilaku di tempat kerja.

Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi secara langsung oleh beberapa variabel, seperti individu itu sendiri, kondisi lingkungan/psikologi, organisasi, yang bersifat kompleks dan dengan kondisi pengalamannya. Setiap variabel tersebut mencakup berbagai indikator seperti pada variabel individu, kemampuan dan keterampilan, latar belakang, sosial budaya, demografis, sedangkan organisasi, seperti kebijakan umum organisasi/perusahaan, sistem

imbangan, sistem karir, maupun pola pekerjaan atau sistem pekerjaan.

Sebagai contoh pekerjaan dosen di suatu universitas menginginkan seseorang yang memiliki keterampilan interpersonal dan penguasaan ilmu dibidangnya. Keahlian ini ditransformasikan ke dalam sasaran akhir melalui perilaku dosen. Dosen dinilai memadai jika mereka mempunyai penguasaan ilmu yang baik di bidangnya dan keterampilan interpersonal serta mampu menjelaskan kelebihan dan variasi dengan sabar dan ramah dinilai mampu memegang jabatan ini. Sebaliknya dosen yang kurang menguasai ilmu di bidangnya atau tidak memiliki keterampilan interpersonal tidak akan mampu melakukan pekerjaan dengan efektif. Sasaran hasil harus terukur dari hasil yang nampak dari pekerjaan (*tangible*) dan memiliki pengaruh yang baik pada perilaku kelompok.

Istilah kinerja merujuk pada hasil keluaran dan hasil yang diperoleh dari proses, produk dan layanan yang memungkinkan evaluasi dan perbandingan relatif terhadap tujuan, struktur, hasil masa lalu dan organisasi

---

\*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Palembang

lain. Kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk istilah uang dan non uang.

Menurut Handoko (1998:15) kinerja dapat dianggap sebagai suatu sifat atau karakter dari individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang tidak bisa diamati atau diukur secara langsung. Hal itu baru bisa diamati dalam keadaan atau situasi yang lain sehingga dapat mendasari kinerja tersebut.

Pengertian disiplin dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah: 1)Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, 2) Ketaatan pada aturan dan tata, tertib. Jadi disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Menurut Mangkunegara (2001: 136) disiplin diri ialah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu. Semua organisasi dalam hal ini universitas pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para dosen untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi dosen sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas.

Budaya di dalam masyarakat adalah suatu proses, nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dan dipatuhi oleh anggotanya. Demikianlah

pula organisasi dapat dianggap sebagai miniature dari sekelompok masyarakat yang mempunyai seperangkat peraturan yang berlaku bagi seluruh anggota lama maupun baru dan disebut dengan budaya organisasi. Bahwa semua organisasi mempunyai budaya walaupun tidak disadari, ada yang sudah memiliki sejak awal dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin, motivasi, komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan lainnya. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hanya disiplin kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu dalam rangka peningkatan kinerja Universitas perlu dipermasalahkan bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi Universitas terhadap kinerja dosen?

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan pentingnya analisis mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja dosen FKIP Universitas PGRI Palembang.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah yang akan diteliti secara rinci dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen FKIP pada Universitas PGRI Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi

secara parsial terhadap kinerja dosen FKIP pada Universitas PGRI Palembang?

## **II. Kajian Teori**

### **A. Kinerja Dosen**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Handoko (1998: 15) kinerja dianggap sebagai suatu sifat atau karakter dari individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang tidak bisa diamati atau diukur secara langsung. Hal itu baru bisa diamati dalam keadaan atau situasi yang lain sehingga dapat mendasari kinerja tersebut. Dipertegas Djameluddin (2003:75) kinerja adalah kadar keberhasilan pegawai baik secara individu maupun kelompok kerjanya dalam mencapai hasil kerja yang produktif dan bermanfaat bagi organisasi sesuai dengan kemampuan, sifat dan perilaku yang diperhatikan selama dalam proses kerja.

Kinerja ada empat tipe yaitu 1) fokus pada pelanggan, 2) barang dan jasa, 3) keuangan dan pasar, 4) operasional. Contohnya mengajar secara berkualitas dan bertanggung jawab sesuai waktu yang ditetapkan.

Dari berbagai ahli dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran organisasi yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, artinya apabila seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditentukan organisasi/perusahaan.

### **2. Variabel yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sukmalana (2007: 40) terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Spesifikasi kinerja
- b. Tugas/tanggung jawab yang saling terkait
- c. Konsekuensi
- d. Hubungan timbal balik
- e. Pengetahuan dan keahlian
- f. Kemampuan individu

### **B. Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara disiplin diri ialah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keahlian yang tidak mereka senangi dan usaha mereka mengatasi ketidaksenangan tersebut. tanda-tanda menurunnya disiplin kerja adalah 1) kemangkiran/absen 2) keterlambatan, 3) pergantian yang tinggi, 4) hilangnya kebanggaan dalam kerja

### **C. Budaya Organisasi**

Setyorini (2003: 8) menyatakan budaya dalam suatu organisasi pada hakekatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya dan menerangkan pada upaya mencari penyesuaian. Terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian yang rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi pada manusia
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

Budaya merupakan pondasi bagi suatu organisasi, jika pondasi yang dibuat cukup kokoh, maka betapapun bagusnya suatu

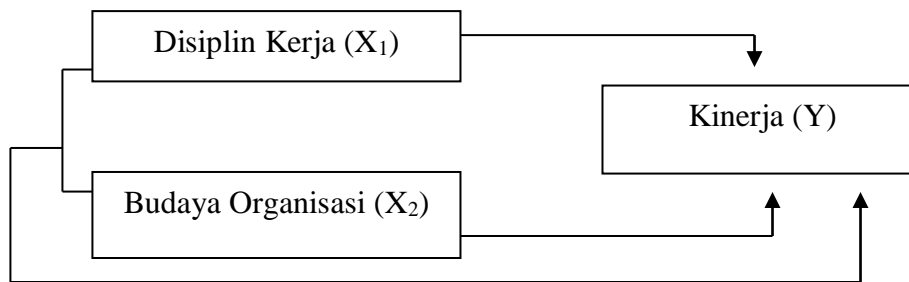
bangunan, tak akan kokoh tanpa pondasi yang kokoh. Peran anggota sangat besar di dalam organisasi

#### D. Penelitian Relevan

Penelitian M. Thabrani (2007: 87) berjudul analisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap

motivasi kerja pegawai dinas pertambangan dan pengembangan energi provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi pegawai.

#### E. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen FKIP Universitas PGRI Palembang
2. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen FKIP Universitas PGRI Palembang

#### B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010: 50) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

**Tabel 1**  
Jumlah Dosen tetap yayasan dan Dosen PNSD FKIP

No	Unit Kerja/ Prodi	Jumlah Dosen
1	Prodi Bahasa Inggris	53
2	Prodi Bahasa Indonesia	18
3	Prodi Matematika	31
4	Prodi Akuntansi	16
5	Prodi Sendratasik	0
6	Prodi Olah Raga	25
7	Prodi Bimbingan Konseling	9
8	Prodi Sejarah	18
9	Prodi Fisika	12
10	Prodi Geografi	6
	Jumlah	188

Sumber : Bapsi Universitas PGRI, 2008

### III. Metode Penelitian

#### A. Definisi Operasional

Rancangan penelitian ini didesain dengan menggunakan metode survai untuk melihat besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Dosen (Y).

Teknik Sampling menggunakan *propotional random sampling* artinya sampel dalam penelitian diambil dengan cara mengambil

dari unit responden tersebut dengan rumus :  $n_i = \frac{N_1 \times n}{N}$   
 $n_i = \frac{53 \times 30}{N} = 8,4 = 8$

**Tabel 2.**  
**Jumlah Sampel**

No	Unit Kerja/ Prodi	Uji Coba	Uji sebenarnya
1	Prodi Bahasa Inggris	8	8
2	Prodi Bahasa Indonesia	3	3
3	Prodi Matematika	5	5
4	Prodi Akuntansi	3	3
5	Prodi Sendratasik	0	0
6	Prodi Olah Raga	4	4
7	Prodi Bimbingan Konseling	1	1
8	Prodi Sejarah	3	3
9	Prodi Fisika	2	2
10	Prodi Geografi	1	1
	Jumlah	30 orang	30 orang

### C. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan analisis regresi sederhana dan berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 + X_1 + e$$

$$\hat{Y} = a + b_2 + X_2 + e$$

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa besar kekuatan atau kontribusi pada sebuah asosiasi antara dua variabel X dan Y.

Cara singkat menghitung nilai  $R^2$  adalah dengan menggunakan rumus berikut :

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b \sum XY - n \bar{Y}^2}{\sum Y - n \bar{Y}^2}$$

$$r^2 = R^2$$

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinan sampel

a = konstanta (Y-intercept)

b = slope dari model regresi

n = jumlah data yang diobservasi

X = nilai variabel independent

Y = nilai dependent variabel

Y = nilai rata-rata (mean) data yang diamati dari dependent variabel

Dengan pertimbangan bahwa data penelitian diolah dengan statistik parametris. Santoso (2004:96) menyatakan bahwa salah satu konsep penting dalam statistik inferensial adalah apakah sampel yang telah diambil berasal dari populasi yang sama (populasi data berdistribusi normal), dan sampel-sampel itu mempunyai varians yang sama (homogen), maka perlu uji normalitas, homogenitas dan linearitas. Sugiono (2005:69) bahwa penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi data setiap variabel membentuk distribusi normal, homogen dan linear. Bila data tidak normal, homogen dan

linear, maka statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis.

#### IV. Hasil dan Pembahasan

##### A. Uji Persyaratan Analisis

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari kriteria pengujian butir pertanyaan dikatakan valid jika  $\text{Sig. (2-tailed)} < \alpha = 0,05$ . Dari hasil perhitungan di atas yang dilakukan melalui program SPSS, diketahui variabel  $X_1$  dan  $X_2$  serta variabel  $Y$  semuanya valid. Berdasarkan hasil analisis data dari uji reabilitas, didapat bahwa ketiga variabel dalam penelitian yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  ketiganya

menunjukkan instrumen *realibel*, dengan menggunakan perhitungan korelasi *product moment* dan menggunakan  $\alpha (0,05)$  dengan jumlah sampel 30 orang dimana hasil perhitungan lebih besar dari 0,361.

##### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan data masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah data populasi tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dengan rumus hipotesis statistik.

**Tabel. 3**  
**Hasil Analisis Uji Normalitas**

		Kinerja	Disiplin	Budaya
N		30	30	30
Normal	Mean	124,47	54,73	110,13
Parameters(a,b)	Std. Deviation	12,727	4,660	11,875
Most Extreme	Absolute	,130	,122	,088
Differences	Positive	,088	,088	,054
	Negative	-,130	-,122	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,714	,666	,480
Asymp. Sig. (2-tailed)		,688	,767	,975

##### 3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas yang dimaksud adalah untuk menguji homogenitas varians antara kelompok data  $Y$  yang dikembangkan berdasarkan kesamaan nilai  $X$ . Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Chi Square dengan menetapkan signifikansi 5% (0,05). Interpretasi homogenitas data dihitung berdasarkan nilai Asymtotic Signifikansi yang diperoleh. Jika  $\text{Asymp. Sig.} > \alpha = 0,05$  maka data dinyatakan homogen.

**Tabel. 4**  
**Hasil Analisis Uji Homogenitas**

	Kinerja	Disiplin	Budaya
Chi-Square(a,b,c)	5,000	5,200	5,200
df	20	11	23
Asymp. Sig.	1,000	,921	1,000

##### 4. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan linearitas atau tidak. Jika terjadi penyimpangan linearitas maka analisis yang digunakan adalah regresi non linier. Adapaun hipotesis dari Uji Linearitas adalah sebagai berikut :

**Tabel. 5**  
**Hasil Analisis Uji Linearitas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * disiplin	Between Groups	3176,717	11	288,792	3,418	,010
	Linearity	1132,898	1	1132,898	13,409	,002
	Deviation from Linearity	2043,819	10	204,382	2,419	,110
	Within Groups	1520,750	18	84,486		
	Total	4697,467	29			

*Deviation from Linearity* sebesar 0,110 nilai yang diperoleh lebih besar dari  $\alpha$  sebesar 5%, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya variabel kinerja dosen dengan variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang linier.

#### B. Analisis Linear berganda

Estimasi persamaan dari penghitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

$$Y = 24,735 + 0,340 + 0,737 + e$$

**Tabel. 6**  
**Analisis regresi linear berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(constant)	24,736	19,564		1,264	,217
	Dis. Krj	,340	,403	,125	,844	,040
	Bud.Krj	,373	,158	,687	4,655	,000

#### C. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil pengujian hipotesis F diperoleh pengaruh signifikan disiplin

kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen FKIP Universitas PGRI Palembang dengan nilai signifikan  $0,000 < \text{sig } \alpha = 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel. 7**  
**Hasil Hasil Uji Hipotesis F**

model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2720,128	23	1360,064	21,557	,000(a)
	Residual	1977,399	1		73,235	
	Total	4697,467	22			

Hal ini terlihat bahwa apabila disiplin dan budaya organisasi

meningkat, maka kinerja dosen akan meningkat.

## 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen FKIP Universitas PGRI

Dari perhitungan tabel 8 di bawah ini diperoleh hasil signifikan t

sebesar  $0,006 < \text{sig } 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini artinya bahwa secara parsial disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja dosen ( $Y$ ).

**Tabel 8**  
**Uji Hipotesis t Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	Constant	51,062	24,693		2,068	,048
	Dis.krj	1,341	,450	,491	2,983	,006

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen FKIP Universitas PGRI

Dari perhitungan tabel 8 di bawah ini diperoleh hasil signifikan t

sebesar  $0,000 < \text{sig } 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini artinya bahwa secara parsial budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja dosen ( $Y$ ).

**Tabel 9**  
**Uji Hipotesis t Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	Constant	35,510	14,744		2,408	,023
	Bud.org	,808	,133	,754	6,067	,000

## V. Kesimpulan dan Saran

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja dosen FKIP pada Universitas PGRI Palembang. Hal ini terlihat bahwa semakin tinggi skor disiplin kerja dosen, maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Artinya apabila disiplin kerja tinggi, maka kinerja dosen tinggi. Selanjutnya hipotesis disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
2. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja

dosen FKIP pada Universitas PGRI Palembang. Hal ini terlihat bahwa semakin tinggi skor budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Artinya apabila budaya organisasi tinggi, maka kinerja dosen tinggi. Selanjutnya hipotesis budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

3. Secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja dosen FKIP pada Universitas PGRI Palembang. Hal ini terlihat bahwa apabila disiplin kerja dan budaya organisasi meningkat, maka kinerja dosen akan meningkat. Artinya apabila disiplin kerja dan budaya



organisasi meningkat, maka kinerja dosen akan meningkat juga. Selanjutnya hipotesis disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja dosen FKIP Pada Universitas PGRI Palembang :

- a. Disiplin kerja masih perlu ditingkatkan lagi. Dalam hal ini perlu adanya ketegasan yang berhubungan dengan sanksi/hukuman atau peraturan tentang disiplin yang telah ditetapkan oleh universitas baik pelaksanaan tugas maupun tingkat kehadiran
- b. Budaya organisasi masih perlu dibenahi karena nilai-nilai yang berkembang belum sepenuhnya mampu mengarahkan perilaku yang potensial dan mendukung pelaksanaan usaha onggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Perlu dikembangkan suatu metode sehingga individu dapat menerima *feedback* atas prestasi mereka, menjaga sistem *reward* dan *reinforcement* yang diberlakukan dalam universitas.
- c. Kinerja dosen berkaitan erat dengan disiplin kerja (individu dan perilakunya) dan budaya organisasi (mekanisme organisasi) untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 2004. *Perfomance Management*. Alih bahasa Toni

- Setiawan. Tugu Publisher: Yogyakarta
- Cahyono, Bambang Tri. 1998. *Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI Jakarta
- Daft, Richard. 2002. *Management. Fith Edition*. Harcourt Inc. Alih Bahasa Emil Salim dkk. Manajemen. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Djamaluddin, Arief. 2002. *Persiapan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bahan kuliah MM UTP
- Gasperz, Vincent. 2002. *Total Quality Management*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Gibson, James L; Jhon Ivancevish M; James Donelly Jr, 1997. *Organisasi Jilid I*. Alih Bahasa oleh Jhakarsih. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Haryono, Siswoyo. 2004. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Badan Penerbit STIE-PBM Jakarta
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia CV*. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- Undang-undang No.14 tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*. 2005. Rineka Cipta Jakarta
- Universitas PGRI Palembang. 2002. *Buku Pedoman Universitas PGRI Palembang*. Universitas PGRI Palembang
- Universitas PGRI Palembang.2003. *Pedoman Penelitian Dosen Universitas PGRI Palembang*. Universitas PGRI Palembang